



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

AKTUELL

Versetzung

TOP-THEMA

VERSETZUNG

Sind 1,5 Stunden Fahrt zur Arbeit zumutbar? Das hängt von den Gründen der geplanten Versetzung ab und der persönlichen Situation des Mitarbeiters.

Seiten 6-7

Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

- Muster & Vorlagen,
- aktuelle Arbeitshilfen und
- das komplette Archiv.



www.personalwissen.de/login

URLAUB

Manche Mitarbeiter sind besonders hartnäckig, wenn es um ihren Urlaub geht. Eine Genehmigung per einstweiliger Verfügung gibt es aber in der Regel nicht.

Seite 3

ANNAHMEVERZUG

Die Bemühung um eine neue Stelle nach der Kündigung ist Pflicht, die Offenlegung von Bewerbungen nicht. Was das für Sie als „alten“ Arbeitgeber bedeutet.

Seite 4

KÜNDIGUNG

Müssen Sie Ihren Betriebsrat erneut anhören, wenn Ihre erste Kündigung nicht zugestellt wurde? Die Positionen der Gerichte und wie Sie rechtssicher vorgehen.

Seite 10



Immer diese Kündigungen

Liebe Leserin, lieber Leser,

gelegentlich fragen mich Leser, warum wir uns in „Personal aktuell“ so häufig mit dem Thema Kündigung beschäftigen – in dieser Ausgabe auf den **Seiten 4, 5 und 10**. Die Antwort liegt auf der Hand: Die Gefahr eines teuren Rechtsstreits ist hoch, wenn Sie einem Mitarbeiter kündigen. Hierfür wollen wir Ih-nen das nötige Rüstzeug geben.

Natürlich wäre es auch für Sie als Arbeitgeber angenehmer, wenn Sie Kündigungen und die damit verbundenen Konflikte vermeiden könnten. Doch so funktioniert ein Unternehmen nicht. Andererseits: Warum müssen Sie als Arbeitgeber es einfach hinnehmen, wenn ein Mitarbeiter sich anderweitig orientiert – und können dies umgekehrt nicht erwarten?

Ich hoffe sehr, dass die angedachten Lockerungen des Kündigungsschutzes umgesetzt werden, z. B. in Form einer Abfindung, die Sie bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags vereinbaren können. Denn für Ihr Unternehmen wie für die Gesellschaft als Ganzes gilt: Notwendige Veränderungen wollen angepackt werden. Stillstand ist Rückschritt.

Mit besten Grüßen

Hildegard Gemünden
Chefredakteurin

Hildegard Gemünden ist seit mehr als 20 Jahren als Chefredakteurin, Autorin und Beraterin tätig. Sie ist spezialisiert auf Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sowie eine moderne Mitarbeiterführung.

INHALT

URLAUB

3

„Ich brauche diesen Urlaubstermin unbedingt“: Gibt es eine Genehmigung per einstweiliger Verfügung?

3 wenig bekannte Fakten zur korrekten Urlaubserteilung

ANNAHMEVERZUG

4

Hin und Her beim Annahmeverzugslohn: Was das neue BAG-Urteil für Sie bedeutet

5

Sie wollen die Zahlung von Annahmeverzugslohn vermeiden? Dann gehen Sie so vor

TOP-THEMA

6

Versetzung an einen anderen Arbeitsort: So weit geht Ihr Direktionsrecht als Arbeitgeber

7

Vorsicht, Falle: Versetzungen an weit entfernte Orte können zu Massenentlassungen führen

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8

Sachleistungen & Mindestlohn: Aus diesem Entgelt berechnen Sie die Beiträge

LESERFRAGEN

9

Wie rechnen wir den Dienstwagen eines Mitarbeiters für die Dauer des Krankengeldbezugs richtig ab?

Von der Krankenkasse ausgesteuert – wie geht es nun weiter?

KÜNDIGUNG

10

Ein zweiter Zustellversuch erfordert keine neue Anhörung des Betriebsrats

IMPRESSUM Personal aktuell: Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung ISSN 1618–0356, PVSt: G 55137 VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kunden-dienst@vnr.de, **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autorin:** Britta Schwalb (bs), Schwabstedt, **Produktmanagerin:** Vanessa Gronau, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsleitung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in Personal aktuell wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © AdobeStock_MQ-Illustrations

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

„Ich brauche diesen Urlaubstermin unbedingt“: Gibt es eine Genehmigung per einstweiliger Verfügung?

Wenn Sie den Urlaubsantrag eines Mitarbeiters ablehnen, kann dieser versuchen, seinen Urlaubswunsch auf dem Rechtsweg durchzusetzen – ggf. per einstweiliger Verfügung. Aber wann hat dieser Versuch Aussicht auf Erfolg? Darum geht es im Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Mecklenburg-Vorpommern vom 30.6.2026 (2 GLa 3/26).



Der Fall: Mitarbeiterin braucht Urlaub für ein „Fliegerlager“

Eine von zwei Betreuerinnen einer Kitagruppe hatte im Oktober 2025 ihren Urlaub für 2026 beantragt, unter anderem eine Woche vom 20.-24.7. und drei Wochen vom 3.-21.8. Der Arbeitgeber lehnte den Antrag für Juli ab, weil im fraglichen Zeitraum schon die zweite Betreuerin in Urlaub gehe und immer eine von beiden anwesend sein müsse. Allerdings sei die Kollegin bereit, ihren für den 13.-31.7. geplanten dreiwöchigen Urlaub in den August zu verschieben und entsprechend zu tauschen.

Auf diesen bereits im Dezember 2025 unterbreiteten Vorschlag ging die Mitarbeiterin nicht ein. Stattdessen wiederholte sie ihren unveränderten Urlaubsantrag im Januar und März 2026 und erhielt jeweils eine Ablehnung. Am 7.5.2026 beantragte sie deshalb beim Arbeitsgericht die Urlaubsgewährung per einstweiliger Verfügung: Den dreiwöchigen Urlaub im August könne sie nicht verschieben, weil es hier um den Familienurlaub gehe und der Arbeitgeber ihres Mannes den Urlaub bereits genehmigt habe. Auf den Urlaub im Juli sei sie angewiesen, weil sie in dieser Zeit am Segelflug-Trainingslager ihres Segelflugvereins teilnehmen und Lizenzprüfungsflüge absolvieren wolle.



Das Urteil: Keine einstweilige Verfügung

Eine Urlaubsgewährung per einstweiliger Verfügung ist nur ausnahmsweise möglich, wenn der Mitarbeiter auf den Urlaub zum beantragten Zeitpunkt dringend angewiesen ist und ein reguläres Verfahren zu lange dauern würde. Denn im Eilverfahren erfolgt nur eine summarische Prüfung und der hier gewährte Urlaub kann anschließend nicht mehr rückgängig gemacht werden.

Im Urteilsfall waren diese Voraussetzungen nicht erfüllt. Denn die Mitarbeiterin kann im August drei Wochen Urlaub mit ihrer Familie verbringen. Damit werden die wesentlichen Ziele des Erholungsurlaubs erreicht. Die geplante Teilnahme an einem Fliegerlager rechtfertigt eine einstweilige Verfügung nicht. Es ist für die Mitarbeiterin zumutbar, dieses zu einem anderen Termin – ggf. im Folgejahr – oder außerhalb ihres Vereins zu absolvieren.

Außerdem hatte die Mitarbeiterin die Eilbedürftigkeit des Verfahrens selbst herbeigeführt. Schließlich hatte sie nie mit dem Arbeitgeber über einen Kompromiss verhandelt und hätte schon im Dezember 2025 oder Januar 2026 ein reguläres Verfahren anstrengen können. Auch aus diesem Grund kam eine Urlaubsgeheimung per einstweiliger Verfügung nicht in Betracht.

Das bedeutet für Sie: Ihre Mitarbeiter können wegen eines abgelehnten Urlaubsantrags zwar vor Gericht gehen. Eine einstweilige Verfügung kommt aber nur ausnahmsweise in Betracht.

Hätten Sie's gewusst?

3 wenig bekannte Fakten zur korrekten Urlaubserteilung

1. Bei Beschäftigungsbeginn in der zweiten Jahreshälfte gelten besondere Regeln

Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2026 nach dem 30.6. begonnen hat oder beginnt, haben Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Der Anspruch entsteht sofort ohne Wartezeit (§ 5 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Wer seinen Urlaub 2026 nicht nehmen will, kann verlangen, dass dieser bis Ende 2027 übertragen wird (§ 7 Abs. 3 BUrlG).

2. Vorsicht bei halben Urlaubstagen ...

Noch ist nicht höchstrichterlich geklärt, ob halbe Tage als Urlaub gelten. Landesarbeitsgerichte entscheiden hier unterschiedlich.

3. ... und nach Ablehnung eines Urlaubsantrags

Dann sind Sie verpflichtet, den Mitarbeiter (erneut) über seine offenen Urlaubsansprüche zu informieren und darüber, dass und wann sein Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt. Andernfalls verfällt sein Urlaub nicht.

Eine Muster-Aufklärung über Urlaubsansprüche ...

... finden Sie unter [tipp.personalwissen.de/pnl26283](https://www.tipp.personalwissen.de/pnl26283). Versenden Sie das Schreiben im Herbst an alle Ihre Mitarbeiter!



Hin und Her beim Annahmeverzugslohn: Was das neueste BAG-Urteil für Sie als Arbeitgeber bedeutet

Lange Zeit konnte ein gekündigter Mitarbeiter darauf vertrauen, nach einem gewonnenen Kündigungsschutzprozess für die Dauer des Rechtsstreits sein Gehalt als sogenannten Annahmeverzugslohn von Ihnen als Arbeitgeber zu bekommen. Erst seit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahr 2020 muss er ernsthaft damit rechnen, wegen böswillig unterlassenen Verdiensts leer auszugehen, wenn er sich in der Zwischenzeit nicht um eine andere Stelle bemüht. Nun scheint das BAG mit seinem Urteil vom 26.8.2026 (5 AZR 37/25) wieder zurückzurudern. Doch das sieht nur auf den ersten Blick so aus.



Der Fall: Arbeitgeber verlangt Auskunft über Stellenangebote und Bewerbungen

Nachdem sich eine arbeitgeberseitige Kündigung vor Gericht als unwirksam erwiesen hatte, verlangte der Mitarbeiter von seinem Arbeitgeber Annahmeverzugslohn. Der Arbeitgeber hingegen verlangte per Widerklage von dem Mitarbeiter Auskunft über

- sämtliche von der Arbeitsagentur bzw. dem Jobcenter unterbreiteten Stellenangebote – mit Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung sowie
- sämtliche Stellen, auf die er sich aufgrund dieser Angebote oder aufgrund eigener Bemühungen beworben habe – mit Vorlage der Bewerbungsunterlagen und Information über die Ergebnisse der Bewerbungen.

Diese Auskünfte seien erforderlich, um zu beurteilen, inwieweit der Mitarbeiter es böswillig unterlassen habe, anderweitigen Verdienst zu erzielen.

lohn an ihn darzulegen, wo und wie er sich beworben hat. Denn nur so kann er den Vorwurf entkräften, anderweitigen Verdienst böswillig unterlassen zu haben. Macht er diesbezüglich keine Angaben, geht dies zu seinen Lasten. Sie als Arbeitgeber brauchen und haben daher keinen einklagbaren Anspruch auf Auskunft über die Bewerbungen des Mitarbeiters. Er ist nicht verpflichtet, Details hierüber preiszugeben – sollte dies aber im eigenen Interesse tun.

Die Meinungen über das Urteil sind geteilt

Teilweise wird die Auffassung vertreten, das BAG distanzieren sich hier von dem Weg, den es mit seinem Urteil vom 27.5.2020 (5 AZR 387/19) eingeschlagen hatte, und verkomplizieren das Verfahren um den Annahmeverzugslohn. Tatsächlich klärt es aber nur die Frage der Beweislast zu anderweitigen Verdienstmöglichkeiten. Ein Mitarbeiter, der sich um nachweisbar vorhandene geeignete Stellen nicht bemüht, riskiert nach wie vor, beim Annahmeverzugslohn leer auszugehen.



Das Urteil: Auskunft über Vermittlungsvorschläge ist erforderlich, ...

Das BAG hat den Fall zwar aus verfahrenstechnischen Gründen an die Vorinstanz zurückverwiesen. In puncto Auskunftsanspruch stellt es aber klar: Wenn ein Mitarbeiter nach einer unwirksamen Kündigung Annahmeverzugslohn für die Dauer des Rechtsstreits verlangt, haben Sie als Arbeitgeber einen einklagbaren Anspruch auf Auskunft über etwaige Vermittlungsvorschläge der Arbeitsagentur bzw. des Jobcenters und deren Inhalt. Gegen die Forderung nach Annahmeverzugslohn können Sie sich nämlich nur dann mit dem Einwand böswillig unterlassenen Verdiensts wehren, wenn es im fraglichen Zeitraum geeignete und zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten für den Mitarbeiter gab. Die von den Behörden genannten Beschäftigungsmöglichkeiten können Sie als Arbeitgeber aber nicht kennen, sodass der Mitarbeiter Ihnen hierüber Auskunft geben muss.

... aber nicht über Details der Bewerbungen

Nachdem der Mitarbeiter die Vermittlungsvorschläge der Behörden offengelegt hat, ist im Rechtsstreit um den Annahmeverzugs-

Wie hoch ist der Annahmeverzugslohn?

Wenn Sie einen Mitarbeiter aufgrund einer unwirksamen Kündigung nicht beschäftigt haben, müssen Sie ihm für die Ausfallzeit Annahmeverzugslohn zahlen. Dieser berechnet sich nach dem Lohnausfallprinzip. Zahlen Sie also das, was er bei ordnungsgemäßer Beschäftigung verdient hätte – einschließlich eventueller Provisionen, Zuschläge und Überstundenvergütungen. Prüfen Sie im Einzelfall, welche Zahlung angefallen wäre. Ziehen Sie hierzu etwa frühere Abrechnungen, Dienstpläne von Kollegen oder die Auftragsdaten des maßgeblichen Zeitraums zurate.

Sie dürfen vom Annahmeverzugslohn abziehen, was der Mitarbeiter

- infolge der ausgefallenen Arbeit spart (z. B. Fahrtkosten),
- anderweitig verdient hat und
- böswillig unterlassen hat, anderweitig zu verdienen.

Ihr Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf Annahmeverzugslohn für Zeiten, in denen er nicht leistungswillig war und die Arbeit verweigert hat oder icht leistungsfähig war, z. B. wegen Krankheit, Beschäftigungsverbots oder fehlender Arbeitserlaubnis.

Sie wollen die Zahlung von Annahmeverzugslohn vermeiden? Dann gehen Sie so vor

Durch Ihr Handeln können Sie als Arbeitgeber beeinflussen, ob und in welcher Höhe Annahmeverzugslohn fällig wird, wenn sich Ihre Kündigung als unwirksam erweist. Beachten Sie dazu die folgenden Tipps.

Weisen Sie Ihren Mitarbeiter mit der Kündigung auf seine Pflicht zur Stellensuche hin

Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Ende ihres Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitsagentur Arbeit suchend zu melden bzw. im Fall einer fristlosen Kündigung innerhalb von drei Tagen nach Zugang der Kündigung (§ 38 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) III). Ihre Aufgabe als Arbeitgeber ist es, den Mitarbeiter vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig auf diese Meldepflicht hinzuweisen (§ 2 Abs. 2 SGB III).

Am besten nehmen Sie daher in jede Kündigung einen entsprechenden Hinweis auf. Meldet der Mitarbeiter sich dann nicht bei der Arbeitsagentur, kann hieraus auf ein böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdiensts geschlossen werden. Ohne Ihren Hinweis gilt dies nicht ohne Weiteres (Bundesarbeitsgericht (BAG), 12.10.2022, 5 AZR 30/22).

Musterformulierung gesucht?

Eine Musterformulierung, mit der Sie in jeder Kündigung auf die Pflicht zur Stellensuche hinweisen können, finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26285a.



ACHTUNG



Eine Klausel im Arbeitsvertrag, wonach Ansprüche auf Annahmeverzugslohn ausgeschlossen sind, ist unwirksam (BAG, 28.1.2026, 5 AS 4/25).

Stellen Sie ihn nur aus triftigem Grund bis zum Ende der Kündigungsfrist von der Arbeit frei

Ein triftiger Grund, der Sie berechtigen würde, den Mitarbeiter von der Arbeit freizustellen, liegt etwa vor,

- wenn Sie nach einem Diebstahl des Mitarbeiters das Vertrauen ihn verloren haben oder
- wenn die konkrete Gefahr besteht, dass er Kunden abwirbt oder Geschäftsgeheimnisse zur Konkurrenz mitnimmt.

Liegt ein solcher Grund nicht vor, sind Sie nicht berechtigt, den Mitarbeiter gegen seinen Willen von der Arbeit freizustellen. Akzeptiert er die Freistellung dennoch, müssen Sie ihm Annahmeverzugslohn bis zum Ende der Kündigungsfrist zahlen. Ihr Mitarbeiter ist dann nicht verpflichtet, sich noch während der Kündigungsfrist anderweitig zu bewerben (BAG, 12.2.2025, 5 AZR 127/24).

Bieten Sie Ihrem Mitarbeiter eine zumutbare Prozessbeschäftigung an

Um Annahmeverzugslohn zu vermeiden, können Sie Ihrem Mitarbeiter anbieten, ihn „bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits“ weiterzubeschäftigen. Dabei können Sie ihm auch eine andere als die bisherige Beschäftigung anbieten. Nimmt er das Angebot nicht an, obwohl es für ihn zumutbar wäre, verliert er seinen Anspruch auf Annahmeverzugslohn in Höhe der am angebotenen Arbeitsplatz vorgesehenen Vergütung (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, 6.8.2026, 18 SLa 24/26).

Aber Vorsicht: Ihr Beschäftigungsangebot darf Ihrem Kündigungsgrund nicht widersprechen, denn sonst würde es Ihre Erfolgsaussichten im Kündigungsschutzprozess zunichtemachen. Insbesondere nach einer fristlosen Kündigung sollten Sie deshalb keine Prozessbeschäftigung anbieten.

Machen Sie ihn auf passende Stellenangebote anderer Arbeitgeber aufmerksam

Sie können Ihre Position verbessern, indem Sie Ihrem Mitarbeiter bereits gegen Ende der Kündigungsfrist passende Stellenangebote anderer Arbeitgeber zuschicken. Im Rechtsstreit um den Annahmeverzugslohn sollten Sie dann noch darlegen, warum eine Bewerbung des Mitarbeiters erfolgreich gewesen wäre und was er dort ab wann hätte verdienen können.

Verlangen Sie Auskunft über Vermittlungsvorschläge von Arbeitsagentur und Jobcenter ...

Diese Auskunft können Sie von Ihrem Mitarbeiter verlangen. Ergänzend können und sollten Sie bei der Arbeitsagentur nachfragen, welche passenden Vermittlungsangebote es im maßgeblichen Zeitraum gegeben hätte.

... und anderweitige Beschäftigungen

Falls Ihr Mitarbeiter während des Rechtsstreits anderweitig gearbeitet hat, muss er Ihnen offenlegen, was er dort verdient hat. Sein Annahmeverzugslohn sinkt dann entsprechend.

Mit einem Aufhebungsvertrag vermeiden Sie den Annahmeverzug

Eine einvernehmliche Freistellung kann jedoch zu Ihrem Nachteil wirken. Wie Sie das verhindern, erfahren Sie unter tipp.personalwissen.de/pnl26285b.



Versetzung an einen anderen Arbeitsort: So weit geht Ihr Direktionsrecht als Arbeitgeber

Ihr Mitarbeiter soll künftig an einem anderen Ort als bisher arbeiten? Im Rahmen des Arbeitsvertrags ist eine solche Versetzung aufgrund Ihres Direktionsrechts nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) möglich. Allerdings dürfen Sie dieses Direktionsrecht nur nach billigem Ermessen ausüben. Sie brauchen daher für die Versetzung einen sachlichen Grund. Außerdem muss die Versetzung für Ihren Mitarbeiter zumutbar sein. Aber was heißt das konkret? Das Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Krefeld vom 13.5.2026 (3 Ca 2205/25) gibt hier Orientierung.



Der Fall: Schwerbehinderter soll 1,5 Stunden zur Arbeit fahren

Ein gehbehinderter Mitarbeiter mit 80 Grad Schwerbehinderung war als Bürohilfskraft in Vollzeit in der Verwaltung eines Unternehmens mit drei Standorten beschäftigt. Der bis zum 30.9.2026 befristete Arbeitsvertrag sah ausdrücklich vor, dass der Mitarbeiter an allen drei Standorten eingesetzt werden konnte. Als die Aufträge am Arbeitsort des Mitarbeiters einbrachen, kündigte der Arbeitgeber an, die gesamte Verwaltung an einen der anderen Standorte zu verlegen und den Mitarbeiter zum 1.10.2025 dorthin zu versetzen. Am ursprünglichen Arbeitsort sei für ihn nicht mehr genug zu tun. Blicke er dort, sei er außerdem weitgehend allein. Dies sei aufgrund seiner schwachen Leistungen für den Arbeitgeber aber nicht hinnehmbar.

Der Mitarbeiter meinte, die Versetzung sei für ihn unzumutbar, weil der neue Arbeitsort eine Fahrzeit von 1,5 Stunden mit öffentlichen Verkehrsmitteln für eine Strecke bedeute. Aufgrund seiner Behinderung könne er kein Auto fahren. Ein fachärztliches Gutachten bescheinige außerdem, dass das Pendeln zum neuen Arbeitsort für ihn physisch und psychisch nicht möglich sei.

Der Arbeitgeber beantragte deshalb beim Arbeitsgericht die Feststellung, dass die Versetzung zulässig sei.



Das Urteil: Versetzung unzulässig

Laut Arbeitsvertrag hätte der Mitarbeiter zwar an den neuen Arbeitsort versetzt werden können. Aufgrund der Befristung und weil keine Vertragsverlängerung absehbar war, konnte der Arbeitgeber aber nicht erwarten, dass der Mitarbeiter dorthin umzieht.

Auch ein tägliches Pendeln zum neuen Arbeitsort war für den Mitarbeiter aufgrund seiner gesundheitlichen Situation nicht zumutbar. Das folgte zum einen aus dem Gutachten der behandelnden Ärztin, dem der Arbeitgeber nichts entgegenzusetzen hatte, und zum anderen aus der Länge des Arbeitswegs,

den der Mitarbeiter dann mit öffentlichen Verkehrsmitteln trotz Gehbehinderung hätte bewältigen müssen.

Vor diesem Hintergrund hätte der Arbeitgeber andere Maßnahmen ergreifen müssen. Das Gericht nennt hierzu ausdrücklich folgende Möglichkeiten:

- eine Verlegung der Verwaltung erst nach Ablauf der Befristung am 30.9.2026;
- die weitere Beschäftigung des Mitarbeiters am bisherigen Einsatzort – ggf. mit einer nach Bedarf dorthin abgestellten Aufsichtsperson;
- eine Änderungskündigung, falls am bisherigen Einsatzort für den Mitarbeiter überhaupt keine Arbeit mehr ist. Der Mitarbeiter hätte dann entscheiden können, ob er freiwillig zum neuen Einsatzort umzieht.

Im Ergebnis war die Versetzung unwirksam.

Prüfen Sie diese Kriterien, bevor Sie Ihren Mitarbeiter an einen anderen Ort versetzen

KRITERIUM	BEDEUTUNG
Arbeitsvertrag	Lässt der Arbeitsvertrag eine Versetzung an einen anderen Ort zu?
Entfernung	Je näher der neue Arbeitsplatz am bisherigen liegt, desto eher können Sie Ihren Mitarbeiter dorthin versetzen.
familiäre Verpflichtungen	Schulpflichtige Kinder oder pflegebedürftige Angehörige erschweren Versetzungen an weit entfernte Orte.
Gesundheitszustand	Ist der Mitarbeiter gesundheitlich in der Lage, zum neuen Arbeitsort zu pendeln?
Gehalt	Sind die Fahrtkosten zum neuen Arbeitsort für den Mitarbeiter zumutbar?
Alternativen	Welche anderen Lösungen kommen in Betracht? Können Sie etwa einen anderen Kollegen versetzen, für den der Schritt weniger belastend ist?

Unsicher, ob eine Versetzung zulässig ist? Vergleichen Sie mit diesen Fällen

Versetzung ins Ausland zulässig: Ein Pilot durfte vom Standort Nürnberg nach Bologna versetzt werden, weil die Fluggesellschaft ihren Standort in Nürnberg aufgab, eine andere Beschäftigungsmöglichkeit in Deutschland nicht existierte und der Arbeitsvertrag keine Vorgaben zum Arbeitsort machte. Dass er seinen Wohnort in Nürnberg behalten wollte und zudem durch die Versetzung seinen deutschen Tariflohnanspruch verlor, hatte dagegen geringeres Gewicht (Bundesarbeitsgericht (BAG), 30.11.2022, 5 AZR 336/21).

56 km oder 40 Minuten Fahrtzeit für die einfache Strecke sind normal: Der Mitarbeiter eines Wertstoffhofs, der wegen einer Pflichtverletzung versetzt wurde, musste deshalb eine um 30 km verlängerte Fahrstrecke hinnehmen. Dass sein Mercedes ca. 11 Liter Diesel auf 100 km brauchte, spielte keine Rolle. Er könne sich ein anderes Fahrzeug anschaffen, um die Treibstoffkosten zu senken (Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, 11.4.2019, 5 Sa 371718).

Produktionsverlagerung geplant, aber nicht realisiert – Versetzung unzulässig: Ein über 50-jähriger Metallbaumeister wurde an einen fast 500 km entfernten Standort versetzt –

angeblich, weil die Produktion von Brandschutztüren dorthin verlagert werden sollte. Die Versetzung war unzulässig, weil die Produktion tatsächlich nicht verlegt wurde, weil der Mitarbeiter eine pflegebedürftige Mutter zu Hause hatte und weil es einen jüngeren, familiär nicht gebundenen Kollegen gab, der die Aufgabe auch hätte übernehmen können (LAG Hessen, 20.5.2016, 10 Sa 231/15).

ACHTUNG



Eine unzulässige Versetzung an einen anderen Ort kann teuer werden

Ihr Mitarbeiter braucht keiner Versetzung Folge zu leisten, die gegen den Arbeitsvertrag verstößt, die sachlich nicht gerechtfertigt ist oder die für ihn unzumutbar ist. Ggf. müssen Sie den Mitarbeiter dann weiterbezahlen, obwohl er nicht arbeitet. Arbeitet er dennoch am von Ihnen vorgegebenen Ort, kann er gerichtlich prüfen lassen, ob die Versetzung zulässig war. Gewinnt er vor Gericht, kann er von Ihnen Schadensersatz verlangen. Für die weiteren Fahrten zur Arbeit wird dann ein Kilometergeld wie bei Dienstreisen in Höhe von 0,30 € je gefahrenem Kilometer fällig (BAG, 28.11.2019, 8 AZR125/18). Evtl. kommen auch die Kosten einer Zweitwohnung hinzu.

Vorsicht, Falle: Versetzungen an weit entfernte Orte können zu Massenentlassungen führen

Das folgende Urteil ist für Sie wichtig, wenn Sie etwa wegen einer Standortverlagerung mehrere Mitarbeiter versetzen wollen. Denn sowohl die Versetzung als auch die Kündigung von Mitarbeitern, die der Versetzung nicht Folge leisten, können jetzt als Entlassungen im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie gelten (Europäischer Gerichtshof (EuGH), 4.6.2026, C-907/24).



Der Fall: Produktionsstandort wird um mehr als 600 km verlegt

Ein italienisches Energieunternehmen wollte seine Produktion an einen mehr als 600 km entfernten Ort verlagern und versetzte die Mitarbeiter entsprechend. Einige Mitarbeiter fanden sich jedoch nicht am neuen Arbeitsort ein. Nach etwas mehr als einem Monat erhielten sie die Kündigung wegen Arbeitsverweigerung.

Die Mitarbeiter klagten hiergegen. Sie meinten, die Produktionsverlagerung komme einer Entlassung der betroffenen Mitarbeiter gleich. Wegen der Anzahl der betroffenen Mitarbeiter hätte zuvor ein Massenentlassungsverfahren durchgeführt werden müssen.



Das Urteil: Erneute Prüfung

Jede nicht in der Person der Mitarbeiter begründete nachteilige erhebliche Änderung wesentlicher Bestandteile des Arbeitsvertrags ist als Entlassung im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie zu werten – so auch eine Versetzung in mehr als 600 km Entfernung. Dasselbe gilt für Kündigungen, die erfolgen, weil Mitarbeiter sich weigern, einer nicht berechtigten Versetzung Folge zu leisten. Ob die Versetzung hier berechtigt war, muss das italienische Gericht jetzt noch prüfen.

Das bedeutet für Sie: Schon ab sechs Entlassungen innerhalb von 30 Tagen kann je nach Betriebsgröße ein Massenentlassungsverfahren notwendig sein. Berücksichtigen Sie hier ab sofort auch Versetzungen an weit entfernte Orte im Zusammenhang mit einer Standortverlagerung.



Sachleistung und Mindestlohn: Aus diesem Entgelt berechnen Sie die Beiträge

Das monatliche Arbeitsentgelt von Mitarbeitern kann – zumindest zum Teil – auch aus Sachleistungen wie einem Firmenwagen bestehen. Doch sind diese Sachleistungen ebenso wie Geld geeignet, den Mindestlohnanspruch zu erfüllen? Und woraus berechnet der Arbeitgeber in solchen Fällen die Sozialversicherungsbeiträge? Ein aktuelles Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg (LSG) zeigt: Das Thema ist gar nicht so einfach (vom 23.6.2026, Az. L 9 BA 933/26). Lesen Sie hier, worauf Sie besonders achten müssen.

Ein Vermögensberater beschäftigte seine Ehefrau als Vertriebsmitarbeiterin im Innen- und Außendienst sowie als Teamleiterin. Die wöchentliche Arbeitszeit lag bei 20 Stunden. Das monatliche Bruttoentgelt betrug zunächst 770 € monatlich. Es setzte sich zusammen aus

- der 1%-Versteuerung des zur Verfügung gestellten Dienstwagens, veranschlagt mit 478 € monatlich, sowie
- 292 € Bruttovergütung

Mit Bescheid vom 7.5.2018 stellte die Rentenversicherung über ihre Clearing-Stelle fest, dass die Ehefrau in ihrer Tätigkeit versicherungspflichtige Mitarbeiterin sei.

Mindestlohn per Sachbezug?

Schließlich fand auch eine Betriebsprüfung im Unternehmen statt. Als Ergebnis sollte das Unternehmen mehrere Tausend Euro an Beiträgen nachzahlen. Die Begründung: Sachleistungen wie Firmenwagen seien nicht mindestlohnwirksam. Das Unternehmen habe seine Entgeltverpflichtung damit nicht erfüllt. Deshalb berechnete die Rentenversicherung rückwirkend Beiträge aus dem Mindestlohnanspruch und forderte diese nach. Zudem sollte der Arbeitgeber Säumniszuschläge zahlen. Er zog vor Gericht.

Beiträge ja, Säumniszuschläge nein

Das LSG bestätigte die Zahlungspflicht des Arbeitgebers. Nur die Säumniszuschläge waren nach Ansicht des LSG nicht berechtigt. Das Bundessozialgericht (BSG) habe erst im November 2025 geurteilt, dass Sachbezüge nicht mindestlohnwirksam seien. Für die Zeit bis zur Entscheidung des BSG am 13.11.2025 (B 12 BA 8/24 R, s. auch LGA KW 51-51 2025) kann davon ausgegangen werden, dass ein Arbeitgeber ohne Verschulden nicht wusste, dass er mit den entrichteten Beiträgen auf Sachbezüge die Beitragsforderungen auf den Mindestlohnanspruch sozialversicherungsrechtlich nicht erfüllt. Säumniszuschläge seien in diesen Fällen nicht zu erheben.

Fazit: Das geschuldete Entgelt zählt

Die Beitragsschuld aus dem laufenden Entgelt richtet sich nach dem sogenannten Entstehungsprinzip. Das bedeutet: Die Beiträge müssen vom Arbeitgeber aus dem geschuldeten Entgelt entrichtet werden. Diese Beitragspflicht entsteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber das geschuldete Entgelt in der korrekten Höhe tatsächlich zahlt oder nicht. Da die Mitarbeiterin ein Entgelt in Höhe des Mindestlohns verlangen konnte, musste das Unternehmen Beiträge aus fiktivem Entgelt nachzahlen.

ACHTUNG



Der Betriebsprüfer im Streitfall, die Rentenversicherung und das LSG gingen davon aus, dass die Arbeitgeberin zusätzlich zum Firmenwagen ein Entgelt „in Geld“ schuldete, um den Mindestlohnanspruch zu erfüllen und stockte das sozialversicherungspflichtige Entgelt um 292 € bis zum Mindestlohnanspruch auf. Daneben ging sie aber auch von einem Anspruch aus der Firmenwagennutzung aus. Die auf die Pkw-Nutzung entfallenden Beiträge, die tatsächlich entrichtet wurden, wurden aber mit der Nachzahlung der Arbeitgeberin nicht verrechnet.

Bei Einmalzahlungen gilt das Zuflussprinzip

Das Entstehungsprinzip (= Beiträge aus dem geschuldeten Entgelt unabhängig von der tatsächlichen Zahlung) gilt für das laufende Entgelt. Für Einmalzahlungen ist dagegen das sogenannte Zuflussprinzip einschlägig. Einmalzahlungen sind also nur beitragspflichtig, wenn sie tatsächlich ausgezahlt werden.

Zahlen Sie den aktuellen Mindestlohn?

Seit 1.1.2026 gilt ein Mindestlohn von 13,90 € pro Arbeitsstunde. Ob ein monatlicher Festlohn dem Mindestlohn entspricht, berechnen Sie nach folgender Formel:

Monatliches Entgelt : Zahl der tatsächlichen Arbeitsstunden im Monat = Stundenlohn (der aktuell mindestens 13,90 € betragen muss)

Erhalten Mitarbeiter ein verstetigtes Entgelt, rechnen Sie etwas anders. Ein verstetigtes Entgelt ist ein festes monatliches Entgelt, das zunächst auf Basis einer bestimmten – angenommenen – Stundenzahl berechnet wird. Die im jeweiligen Monat tatsächlich geleistete Arbeitszeit kann jedoch davon abweichen. Über- oder Fehlstunden werden dann über ein Arbeitszeitkonto verrechnet. Zahlt Ihr Unternehmen einen verstetigten Monatslohn, verwenden Sie folgende Berechnungsformel:

Verstetigter Monatslohn : regelmäßige monatliche Arbeitszeit = Stundenlohn (der aktuell mindestens 13,90 € betragen muss)

Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit berechnen Sie so:

(wöchentliche Arbeitszeit x 13) : 3 = regelmäßige monatliche Arbeitszeit in Stunden
– bs

„Wie rechnen wir den Dienstwagen eines Mitarbeiters für die Dauer des Krankengeldbezugs richtig ab?“

FRAGE



Einer unserer Mitarbeiter bezieht wegen einer länger andauernden Erkrankung seit Anfang September Krankengeld. Seinen auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen versteuern wir nach der 1%-Methode. Wie rechnen wir den Dienstwagen während des Krankengeldbezugs richtig ab? Ist er in dieser Zeit steuer- und beitragsfrei?



Meine Empfehlung!

Besprechen Sie mit Ihrem Mitarbeiter, ob er den Dienstwagen zurückgeben will

Denn während des Krankengeldbezugs hat er grundsätzlich keinen Anspruch auf einen zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen, weil er auch keinen Gehaltsanspruch hat. Falls er beispielsweise wegen eines Zweitwagens in der Familie auf den Dienstwagen nicht angewiesen ist, könnte er sich durch die Rückgabe die Lohnsteuer sparen.

Sozialversicherungsrechtlich müssen Sie nun genau rechnen

In der Sozialversicherung ist der geldwerte Vorteil aus der Privatsnutzung des Dienstwagens beitragsfrei, sofern er zusammen mit dem Krankengeld das Nettoarbeitsentgelt des Mitarbeiters um höchstens 50 € pro Monat übersteigt (§ 23c Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV). So soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer im Krankengeld nicht besser stehen als sonst. Bezieht Ihr Mitarbeiter in einem Kalendermonat nur teilweise Krankengeld, müssen Sie tageweise umrechnen, indem Sie die jeweiligen Monatsbeträge durch 30 dividieren.

ANTWORT



Steuerlich ändert sich zunächst nichts

Wenn Ihr Mitarbeiter den Dienstwagen auch im Krankengeldbezug weiternutzen darf, müssen Sie den steuerpflichtigen geldwerten Vorteil grundsätzlich wie bisher berechnen und die entsprechende Lohnsteuer ans Finanzamt abführen. In Monaten, in denen der Mitarbeiter infolge des Krankengeldbezugs keinen oder nur noch einen geringen Gehaltsanspruch gegen Sie hat, kann die Lohnsteuer aber je nach Bruttolistenpreis des Fahrzeugs und Steuerklasse des Mitarbeiters auf Null fallen. Falls dennoch Lohnsteuer anfällt, können Sie diese von Ihrem Mitarbeiter zurückfordern.

„Von der Krankenkasse ausgesteuert – wie geht es nun weiter?“

FRAGE



Einer unserer Mitarbeiter bekommt nach langer Krankheit kein Krankengeld mehr von der Krankenkasse, sondern bei weiter bestehender Arbeitsunfähigkeit Arbeitslosengeld von der Arbeitsagentur. Was heißt das nun für ihn und für uns? Muss er sich weiter bei uns krankmelden? Oder endet sein Arbeitsverhältnis automatisch?

Sie den Mitarbeiter bei der Krankenkasse mit dem Meldegrund 30 abmelden. Ihr Mitarbeiter hingegen bleibt wie bisher verpflichtet, Sie über die Fortdauer seiner Arbeitsunfähigkeit zu informieren und dies durch ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu belegen.

Sie dürfen dem Mitarbeiter jedoch kündigen, wenn

- seine Genesung faktisch ausgeschlossen ist oder
- völlig ungewiss ist, ob und wann er wieder arbeitsfähig sein wird, und wenn für die nächsten 24 Monate keine andere Prognose zu erwarten ist.

ANTWORT



Die Aussteuerung ändert nichts am Bestand des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitslosengeld, das Ihr Mitarbeiter nach dem Auslaufen des Krankengelds bekommt, dient zur Überbrückung bis zum Bezug einer befristeten oder unbefristeten Erwerbsminderungsrente. Solange weder Sie noch Ihr Mitarbeiter kündigen, besteht das Arbeitsverhältnis trotzdem weiter. Unabhängig davon müssen

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



Kündigung: Ein zweiter Zustellversuch erfordert keine neue Anhörung des Betriebsrats

Solange Kündigungen nur schriftlich auf Papier mit Originalunterschrift möglich sind, stehen Sie als Arbeitgeber vor der Frage der sicheren Zustellung – und wie es weitergeht, wenn ein Zustellversuch scheitert. Der folgende Fall zeigt, unter welchen Voraussetzungen Sie für eine erneute Zustellung auf eine erneute Anhörung des Betriebsrats (sofern vorhanden) verzichten dürfen (Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, 10.6.2026, 19 Sa 6/26).



Der Fall: Briefkasten nicht zugänglich

Ein Bewachungsunternehmen wollte einem seit März 2025 beschäftigten Mitarbeiter ordentlich kündigen. Am 12.5.2025 hörte der Arbeitgeber den Betriebsrat deshalb zu einer Probezeitkündigung mit der hier maßgeblichen tariflichen Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen zum nächstmöglichen Termin an. Zur Begründung führte er an, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht im betrieblichen Interesse liege, weil der Mitarbeiter immer wieder Fehler mache.

Nachdem die einwöchige Anhörungsfrist ohne Stellungnahme des Betriebsrats abgelaufen war, verschickte der Arbeitgeber die Kündigung am 24.5.2025 mithilfe eines Botendienstes. Dieser konnte das Schreiben aber nicht zustellen, weil der Zusteller keinen Zugang zu den im Hausflur befindlichen Briefkästen bekam. Der Arbeitgeber erhielt das Schreiben nicht zurück.

Vom 25.5. bis 4.6.2025 war der Mitarbeiter im Krankenhaus. Am 4.6. fertigte der Arbeitgeber ein neues Kündigungsschreiben an, das er dem Mitarbeiter am 10.6. übergab.

Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung. Er hielt diese für unwirksam, weil sie nach der Betriebsratsanhörung mit Verzögerung erfolgt war und der Betriebsrat erneut hätte angehört werden müssen.

Auf eine ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung komme es – entgegen der Auffassung des BAG – nicht an. Denn der Arbeitgeber hatte den Betriebsrat ordnungsgemäß zu einer Probezeitkündigung zum nächstmöglichen Termin angehört und die Anhörungsfrist abgewartet. Damit hatte der Betriebsrat die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit, auf die Kündigungsentscheidung Einfluss zu nehmen und das Verfahren war ordnungsgemäß abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis endete daher durch die Kündigung am 17.6.2025.

ACHTUNG



In dem Fall ist unter dem Aktenzeichen 2 AZR 156/26 die Revision beim BAG anhängig. Es spricht jedoch einiges dafür, dass das Urteil richtig ist.

In diesen Fällen sollten Sie den Betriebsrat vor einer zweiten Kündigung erneut anhören

Dem Mitarbeiter ist nach der Betriebsratsanhörung bereits eine Kündigung zugegangen.	☐
Auf eine fristgemäße Kündigung soll eine fristlose folgen.	☐
Auf eine fristlose Kündigung soll eine fristgemäße folgen.	☐
Die Kündigung soll aus einem Grund erfolgen, den Sie in der ersten Betriebsratsanhörung nicht genannt haben.	☐
Die erste Betriebsratsanhörung war nicht ordnungsgemäß, z. B. wegen unvollständiger Information.	☐
Seit der ersten Betriebsratsanhörung ist unnötig viel Zeit verstrichen.	☐
Vorsorglich, wenn Ihr Betriebsrat der ersten Kündigung nicht ausdrücklich zugestimmt hat.	☐



§ Das Urteil: Kündigung wirksam

Das Arbeitsgericht (ArbG) Mannheim als erste Instanz gab zwar dem Mitarbeiter recht und stützte sich hierbei auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahr 2005. Weil der Betriebsrat der Kündigung bei der ersten Anhörung nicht ausdrücklich zugestimmt habe, hätte der Arbeitgeber ihn vor der erneuten Kündigung noch einmal anhören müssen, sodass die Kündigung unwirksam sei.

Das LAG kam jedoch zu einem anderen Ergebnis: Anders als im vom BAG entschiedenen Fall sei die erste Kündigung dem Mitarbeiter nicht zugegangen. Deshalb sei die am 10.6. zugegangene Kündigung als erste Kündigung zu werten. Auch die Verzögerung spiele keine Rolle, weil die Zustellung der Kündigung am 10.6. zeitnah erfolgt sei, nachdem mit dem Ende des Krankenhausaufenthalts ein Zugangshindernis nicht mehr bestanden habe.

6 Fallen können dazu führen, dass Ihre Betriebsratsanhörung unwirksam ist

Diese Fallen betreffen die zeitlichen Abläufe, aber auch inhaltliche Fragen. Wie Sie diese Fallen zuverlässig umschiffen, erfahren Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl262810.



IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

redaktion@personal-aktuell.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Personal aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter www.personalwissen.de/login

Hilfe zur Aktivierung:

tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Beschäftigungsende

Unentschuldigtes Fehlen rechtfertigt
Kürzung der Urlaubsabgeltung

Entgelttransparenz

Die Diskussion um die Gehaltsanpassung
nach oben geht weiter



IHR FEEDBACK FÜR UNS

SIE HABEN EINE FRAGE, FEEDBACK ZUM LAYOUT ODER EINEN THEMENWUNSCH?

Liebe Leserin, lieber Leser,

um noch besser zu werden und Sie noch wirksamer in Ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen,
ist Ihr Feedback enorm wichtig für uns.

Daher interessiert uns Ihre Meinung zu dieser Ausgabe.

Schreiben Sie uns hierzu gern eine E-Mail an:

redaktion@personal-aktuell.de

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

Ihr Team Personalwissen

